's-Hertogenbosch
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente 's-Hertogenbosch.
Nr. 126765
24 december 2015

Re-integratieverordening Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016

De gemeenteraad heeft op 15 december 2015 de Re-integratieverordening Participatiewet 's-Hertogenbosch 2016 vastgesteld, met als ingangsdatum 1 januari 2016. In deze verordening is als nieuwe voorziening de low-riskpolis toegevoegd.
De verordening en beleidsregels is te vinden op de gemeentelijke website (www.s-hertogenbosch.nl) onder "Stad en bestuur" , en vervolgens onder "Verordeningen en regelgeving".

De Gemeenteraad van de gemeente 's-Hertogenbosch;
Gelezen het voorstel met reg.nr.: 5232660;
gelet op artikel 147 lid 1 van de Gemeentewet;
gelet op de artikelen artikel 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
besluit vast te stellen:
Re-integratieverordening Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2016

De griffier,
Drs. W.G. Amesz
De voorzitter,
mr.dr. A.G.J.M. Rombouts

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
b. wet: Participatiewet.

2. Alle niet nader omschreven begrippen die in deze verordening worden gebruikt zoals zij zijn gedefinieerd in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of overige in deze verordening aangehaalde wetten.

Artikel 2. Maatwerk

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.

2. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:

a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen,

tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;

d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de aangeboden voorzieningen.

3. De regels, als bedoeld in het tweede lid, kunnen in ieder geval betrekking hebben op de:

a. voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
b. weigeringsgronden van een voorziening;
c. aanvraag van, en de besluitvorming over een voorziening;
d. betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten op deze subsidies;
e. wijze van verlening en vaststelling van subsidies;
f. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verlenen van subsidies.

Artikel 4. Voorzieningen

1. Het college kan, onder andere de volgende voorzieningen gericht op re-integratie en participatie inzetten:

a. Werkervaring
b. Proefplaatsing
c. Sociale activering
d. Detachering en uitzenden
e. Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet
f. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers
g. Uitstroompremie
h. Persoonlijke ondersteuning
i. Low-riskpolis.

2. Het college stelt nadere regels over de inzet en kaders van lid 1 genoemde voorzieningen.

3. Voorzieningen die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

4. Het college kan aanvullend in beleidsregels vastleggen welke niet in deze verordening opgenomen voorzieningen het college kan aanbieden

Hoofdstuk 3 Bepalingen met betrekking tot in de Participatiewet opgenomen voorzieningen

Artikel 5.No-riskpolis - Vervallen

Artikel6. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college kan op grond van artikel 10c van de Participatiewet vaststellen of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde

Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 8.Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. Met uitzondering van voorzieningen die door het UWV worden vergoed.

4. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 9. Uitvoering

1. Het college draagt zorg voor de uitvoering van deze verordening.
2. Het college stelt voor de uitvoering van deze verordening beleidsregels vast.

Artikel 10. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.

2. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet beslist het college.

Artikel 11. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De werkverordening WWB 2013 is op 31 maart 2015 ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Werkverordening Wwb 2013, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Werkverordening Wwb 2013 voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer 12 maanden
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Werkverordening Wwb 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.
5. Met ingang van 1 januari 2016 wordt de “Re-integratieverordening Participatiewet/IOAW/IOAZ 's-Hertogenbosch 2015” ingetrokken.

Artikel12. Inwerkingtredingen citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2016.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 's-Hertogenbosch 2016.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente 's-Hertogenbosch in de openbare vergadering van15 december 2015.
De griffier, De voorzitter,
Drs W.G. Amesz, Mr. dr. A.G.J.M. Rombouts

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening alleen die voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
  Noot: De verwijzing naar de artikelen uit de WIA is nieuw. Aangezien de betreffende artikelen nog niet bestaan is een heldere toelichting op dit moment nog niet mogelijk.

- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Maatwerk

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven welke voorzieningen worden ingezet, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via een werkervaringsplaats).

Beëindigingsgronden
Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij detachering. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, eerste lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.
De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Voorzieningen
In dit artikel wordt aangegeven welke instrumenten het college onder andere in kan zetten ter bevordering van re-integratie en participatie. In beleidsregels wordt de precieze inzet van de diverse instrumenten uitgewerkt (artikel 4 tweede lid).
Het college kan onder andere de volgende instrumenten inzetten:

a. Werkervaring. Een werkervaringsplaats draagt bij aan het verkleinen van de afstand tot werk door te werken aan werknemers- en vakvaardigheden.
b. Proefplaatsing. Een proefplaatsing wordt onder andere ingezet om de loonwaarde van iemand te bepalen zodat het juiste bedrag aan loonkostensubsidie ingezet kan worden. Een proefplaatsing is ook een ideale manier voor een werkgever en werknemer voor een eerste kennismaking.
c. Sociale activering. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan sociale activering worden ingezet. Op deze manier verwerven zij weer arbeidsritme, sociale contacten en interpersoonlijke vaardigheden die bijdragen aan het uiteindelijk kunnen bereiken van een betaalde baan.
d. Detachering en uitzenden: Dit instrument kunnen we inzetten om kwetsbare mensen makkelijker aan het werk te helpen. De werkgever detacheert werknemer naar een opdrachtgever. Voor veel werkgever maakt dit de stap om kwetsbare mensen een kans te geven kleiner.
e. Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet
f. Indienstnemingsvergoeding kwetsbare werknemers: Mensen die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, zoals bijvoorbeeld 55 'ers hebben soms een klein zetje in de rug nodig om bij een werkgever aan de slag te komen. Deze vergoeding is een tegemoetkoming richting de werkgever om de kwetsbare werknemer een kans te bieden.
g. Uitstroompremie: Wanneer mensen gaan werken dan worden zij met allerlei nieuwe kosten geconfronteerd, zoals bijvoorbeeld werkkleding of reiskosten. Een financieel extraatje kan hierin bijdragen en ook de kans op het succesvol aan het werk blijven vergroten.
h. Persoonlijke ondersteuning: dit instrument kan ingezet worden om ondersteuning te bieden bij een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie. Deze ondersteuning heeft tot doel dat de medewerker uiteindelijk zonder ondersteuning bij een reguliere werkgever kan werken.
i. Low-riskpolis: dit instrument vrijwaart de werkgever van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte van een werknemer die valt onder de gemeentelijke doelgroep, niet zijnde de doelgroep banenafspraak of beschut werken.

Artikel 6. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort
In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
  Noot: De verwijzing naar de artikelen uit de WIA is nieuw. Aangezien de betreffende artikelen nog niet bestaan is een heldere toelichting op dit moment nog niet mogelijk.

- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en

- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 6, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
In de bijlage bij artikel 7 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Artikel 8.Participatievoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).
Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In het tweede lid is bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.
Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).
Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.
Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.
Omvang beschut werk
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers.

Artikel 11. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 10 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratie-

verordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3,eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 10, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de werkverordening Wwb 2013. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Werkverordening Wwb 2013 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 10, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Werkverordening Wwb 2013 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.
Ten aanzien van de voortgezette voorziening blijft de Werkverordening Wwb 2013 van toepassing (artikel 10, vierde lid, van deze verordening).

Bijlage bij artikel 7. Wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van CompetenSYS om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.
CompetenSYS Loonbalans bestaat uit een laagdrempelige basisscan waarmee gericht gezocht kan worden naar functies waar een zo hoog mogelijke loonwaarde bereikt wordt. Deze basisscan zorgt voor een uitgebreide diagnose. De uitkomst van de loonwaardemeting is een betrouwbaar percentage van de tegemoetkoming aan de werkgever. CompetenSYS Loonbalans meet de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer en de manier waarop deze prestatie zich verhoudt tot de normprestatie die een reguliere werknemer in een normfunctie levert. CompetenSYS Loonbalans start een loonwaardemeting vanuit een Taak-analyse en een gedegen onderzoek op de werkplek. De hoofdtaken die de deelnemer verricht worden in de CompetenSYS-systematiek uitgeschreven qua inhoud en eisen op de te meten items Productiviteit, Kwaliteit en Inzetbaarheid. Op basis van de Taak-analyse wordt een normfunctie gezocht, in eerste instantie binnen het bedrijf; indien noodzakelijk wordt op zoek gegaan naar functies die in CAO's of branche-documenten beschreven staan. De gerealiseerde arbeidsprestatie van de deelnemer wordt per taak afgezet tegen de arbeidsprestatie die gangbaar is in de normfunctie. Bij iedere loonwaardemeting wordt eveneens de werkgever betrokken middels een interview en scoreanalyse. Het uiteindelijke advies is door werkplekonderzoek afgestemd op de specifieke functie-inhoud.